

Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes

Organizational culture and labor welfare of Red de Salud Huamalíes workers

María L. Ortiz De Agui¹, Enit I. Villar-Carbajal², Marina I. Llanos De Tarazona³

Cómo citar: Ortiz, M.L., Villar E.I. y Llanos, M.I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1): 37-45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>

¹Doctora en Ciencias de la Salud,
Universidad Nacional Hermilio
Valdizán, Huánuco, Perú
maorcru@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5613-7378>

²Doctora en Ciencias de la Salud,
Universidad Nacional Hermilio
Valdizán, Huánuco, Perú
enit_villar@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4272-1925>

³Doctora en Ciencias de la Salud,
Universidad Nacional Hermilio
Valdizán, Huánuco, Perú
mllanos@unheval.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-0688-7856>

Resumen

Objetivo. Determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, 2019. **Métodos.** Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, prospectiva y observacional. La población estuvo conformada por 80 trabajadores de los que fueron seleccionados 60 por muestreo no probabilístico, por conveniencia. La técnica utilizada fue la entrevista, cuyos instrumentos fueron la cultura organizacional y el de bienestar laboral, los cuales fueron previamente validados y fiabilizados. Se realizó el análisis descriptivo de las variables y en la comprobación de las hipótesis se empleó el estadístico chi cuadrado para $p \leq 0,05$. Se aplicaron las consideraciones éticas para la investigación. **Resultados.** El 81,7 % (49) de los trabajadores percibieron un nivel fuerte de la cultura organizacional y el 18,3 % (11) se ubicó en el nivel moderado; el nivel de bienestar laboral alcanzó en el 70 % (42) un nivel alto y en el 30 % (18) un nivel intermedio. Se observó relación significativa ($p \leq 0,05$) entre la cultura organizacional fuerte y el bienestar laboral alto en las dimensiones: desarrollo en el trabajo, interrelación con el jefe, oportunidades e incentivos y ambiente de trabajo. **Conclusiones.** La cultura organizacional se relaciona de forma significativa con el desarrollo del bienestar laboral percibido por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, 2019.

Palabras clave: cultura organizacional, bienestar laboral, trabajadores de la salud, Red de Salud.

Abstract

Objective. To determine the relationship between the organizational culture and the labor welfare of the workers of the Red de Salud Huamalíes, 2019. **Methods.** This was a quantitative, relational, prospective and observational research. The population consisted of 80 workers, 60 of whom were selected by non-probabilistic sampling, for the convenience. The technique used was the interview, whose instruments were general characteristics, a questionnaire for measuring organizational culture and a questionnaire on labor welfare, which were previously validated and validated. A descriptive analysis of the variables was performed and the chi-square statistic was used for $p \leq 0.05$ to test the hypotheses. The ethical considerations for the research were applied. **Results.** The 81.7 % (49) of the workers perceived a strong level of organizational culture and 18.3 % (11) were at a moderate level; the level of labor welfare reached a high level in 70 % (42) and an intermediate level in 30 % (18). A significant relationship ($p \leq 0.05$) was observed between strong organizational culture and high labor welfare in the dimensions: development at work, interrelationship with the boss, opportunities and incentives and work environment. **Conclusions.** The organizational culture is significantly related to the development of labor welfare perceived by the workers of the Red de Salud Huamalíes, 2019.

Keywords: organizational culture, labor welfare, health workers, health network.

Arbitrada por pares ciegos

Recibido: 07/09/2020
Aceptado: 20/01/2021

Autor de correspondencia:
maorcru@hotmail.com

Introducción

Las organizaciones son concebidas como sistemas de creencias o marcos de referencia que poseen su propio conjunto de normas y creencias; es decir, poseen una cultura propia que refleja la mentalidad que predomina en ella. Por consiguiente, las organizaciones deberían poseer una cultura que defina su ser y la forma de hacer su particular proceso de evolución, influidas por factores internos y externos que pueden producir altibajos en los resultados de su desempeño laboral y productividad. (Terán y Lorenzo, 2011).

Respecto a la cultura organizacional, esta es el conjunto de presunciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización; es decir, el marco que guía la conducta diaria de los miembros de una organización hacia la consecución de los objetivos (Reyna et al., 2015).

La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en los procesos motivacionales, desde el momento en que el colaborador inicia sus actividades en el proceso administrativo que realiza, hasta que cesa en sus funciones. De este modo, una gran parte de su vida profesional se ve influida por las políticas, costumbres, ritos y procedimientos reguladores del comportamiento humano en la institución, su relación con los directivos, los compañeros de trabajo, así como las experiencias en su vida profesional, las cuales se mezclan en conjunto en un ambiente complejo que contribuye en su bienestar laboral (Llacchua, 2015).

Por consiguiente, toda empresa debe desarrollar la cultura organizacional por su importancia, ya que esta genera un impacto en la moral y productividad de los empleados, así como en el bienestar de la Empresa; además, esta cultura debe fortalecerse para enfrentar ciertas crisis, como los despidos y el mal manejo de las condiciones laborales de los empleados (Ruiz et al., 2020).

Una evidencia de las consecuencias por la carencia de la cultura organizacional es el estudio realizado por Tabares (2011) en Guanajuato, México, donde estimó que el 65 % de las empresas carecen de una cultura organizacional, como como la fijación de las metas que se quiere alcanzar a corto, mediano y largo plazo; además, no cuentan con el mapa que debe seguir la empresa para alcanzar el éxito y el 59 % evidenciaron fallas en la organización interna, siendo esta un pilar muy importante en todos sus procesos.

Por su parte, Angulo (2017) identificó en Lima que el 53,4 % de la muestra en estudio era considerado con necesidad de atención de la cultura organizacional, el 40,9 % mostraba disposición para el fortalecimiento y el 5,7 % era considerado en zona de riesgo.

Si bien se reconoce que la cultura organizacional es muy importante en la actualidad, su abordaje constituye un gran desafío y se necesitan desarrollar sus elementos clave, como los valores, que son las fuerzas impulsoras del modo de hacer el trabajo, la filosofía e identidad institucional para una gestión eficiente y eficaz en los sistemas organizacionales (Domínguez, 2009).

Como se ha expuesto anteriormente, la cultura organizacional al estar compuesta de valores, filosofía e identidad institucional es un punto muy importante que las empresas procuran mantener ya que los empleados consideran que la cultura organizacional representa el espíritu de la empresa y define como ellos realizan sus actividades y se comprometen con su trabajo. (Ruiz et al. 2020).

Contar con una buena cultura organizacional tiene incidencia en varios aspectos de la Empresa; uno de ellos es el bienestar laboral de sus trabajadores debido a que una buena cultura o una cultura fuerte va a generar un mejor ambiente de trabajo, mejor relación con sus compañeros y, además, los empleados tendrán una buena relación con sus superiores y su trabajo en general estará enfocado al logro de las metas de la organización. De este modo, los trabajadores se sienten reconocidos, respaldados y respetados y el entorno laboral les brinda facultades y medios de crecimiento personal y profesional. En consecuencia, un adecuado bienestar laboral también propiciará buenos rendimientos laborales y mejoras eficientes en la productividad y el servicio (Rubina, 2018).

El bienestar laboral genera un proceso de mejora continua, promoviendo y protegiendo la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores: desarrollo en el trabajo, interrelación con el jefe inmediato, oportunidades e incentivos y ambiente de trabajo. Hace referencia al estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones. Es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social (Gobierno de España, 2019).

Por la situación planteada, surgió la inquietud de analizar la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, 2019. El interés por realizar esta investigación en dicha organización radica en conocer aquellos elementos de la cultura organizacional que fortalecen la actividad de los miembros de la organización, los cuales dirigen sus esfuerzos al logro de objetivos a través del desempeño laboral, ya que dado el liderazgo con el que cuenta esta institución, resulta importante identificar el tipo de cultura organizacional que existe en la empresa.

Métodos

Tipo de estudio

Esta fue una investigación de enfoque cuantitativo y de nivel relacional, dado que analizó la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes.

Según el tiempo de estudio esta fue prospectiva, porque la información fue registrada de acuerdo a la ocurrencia de los fenómenos. Según el periodo y secuencia del estudio fue asimismo transversal, dado que el dato a recoger fue obtenido en un solo momento y las variables se midieron una sola vez.

Por último, según la participación del investigador esta fue observacional, porque consistió en el registro sistemático, válido y confiable de los comportamientos y situaciones observables, no habiendo intervención por parte del investigador, ni manipulación de las variables.

Población y muestra

La población estuvo constituida por 80 trabajadores, entre nombrados, contrato administrativo de servicios (CAS) y contrato por terceros, de la red de Salud Huamalíes, departamento de Huánuco.

La muestra fue seleccionada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, constituida por 60 trabajadores, teniendo en cuenta los criterios de inclusión envolvían a los que fueran trabajadores de la Red de Salud Huamalíes y que, además, aceptaran participar del estudio, mientras que los criterios de exclusión descartaban a los trabajadores que se encontraran con licencia y los que no aceptaran participar en el estudio.

Instrumentos de recolección de datos

- Cuestionario de características generales: con este instrumento se caracterizó la situación demográfica y laboral de los trabajadores.
- Cuestionario de medición de la cultura organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes: fue pautado por Ruiz y Sánchez (2020), consta de 11 ítems y tres dimensiones: valores institucionales, filosofía institución e identidad institucional, cuya valoración general fue de 41-55 = fuerte, 26-40 = intermedia 15-20 = débil, y ≤ 25 = baja.
- Cuestionario de medición del bienestar laboral de la Red de Salud Huamalíes: fue pautado por Ruiz y Sánchez (2020), consta de 18 ítems y cuatro dimensiones: desarrollo en el trabajo, interrelación con el jefe inmediato, oportunidades e incentivos, y ambiente de trabajo, cuya valoración general fue de: 72-90 = alta, 36-71 = intermedia, y ≤ 35 = superficial. La validación del instrumento se realizó mediante seis jueces de expertos; personas con trayectoria en el tema, quienes confirmaron la fiabilidad y un coeficiente alfa de Cronbach igual a 0,8.

Procedimientos de la recolección de datos

Los investigadores realizaron las coordinaciones con las autoridades respectivas de la Red de Salud Huamalíes. Los datos fueron recogidos únicamente por el investigador y un colaborador debidamente capacitado, para evitar los sesgos y garantizar la idoneidad y calidad de la información. Luego se realizó el trabajo de campo, teniendo en cuenta los documentos respaldados por el Comité Institucional de Ética de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, así como los principios de autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia; para ello se tuvo en cuenta el consentimiento informado y el compromiso de confidencialidad y protección de datos.

Análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos se realizaron de la siguiente manera: se organizó una base de datos diseñada por las investigadoras en una hoja de cálculo del programa Microsoft Office Excel, versión 2016; seguidamente se plasmaron, organizaron y tabularon los datos, apoyados por el programa SPSS® para Windows, versión 25. 0.1.

A continuación, se realizó la prueba de normalidad de las variables independiente y dependiente de la muestra en estudio, en la cual se determinó un grado de libertad de 60 y una significancia de 0,000; además, como la muestra es mayor a 50 se tomó los valores hallados en la prueba de Kolmogorov-Smirnov; finalmente, se aplicó una prueba no paramétrica para la contrastación de la hipótesis.

Resultados

En la descripción de la caracterización de los trabajadores encuestados de la Red de Salud Huamalíes, se identificó que un 62,3 % (37) eran del género masculino y, en cuanto a la edad, predominó el grupo de adultos en un 33 % (20), el 30 % (16) perteneció al grupo de adulto joven y el 28,3 % (17) a los adultos medios. Respecto al grado de estudios, prevaleció el nivel superior en un 55 % (33), hubo también en un 30 % (18) con estudios superiores técnicos concluidos, y el 15 % (9) con estudios secundarios completos. La condición civil que predominó fue la de conviviente, en un 65 % (39) y la condición de casado y soltero fueron referidas por el 13,3 % (8) en cada caso.

En cuanto a la religión que profesaban, el 68,3 % (41) refirieron profesar la religión católica y un 26,7 % (16) respondieron ser evangélicos. En cuanto a la procedencia, el 60 % (36) procedían de la sierra y el 28,3 % (17) de la costa. En relación con el tiempo de servicio en la Municipalidad, predominó en el 58,3 % (35) el tiempo de trabajo entre 6 y 10 años, seguida de la condición laboral de contrato CAS con un 48,3 % (26) (ver tabla 1).

Tabla 1
Características generales de los trabajadores

	n = 60	
	fi	%
Género		
Femenino	23	38,7
Masculino	37	62,3
Edad		
Adulto joven	18	30
Adulto medio	17	28,3
Adulto	20	33,4
Adulto mayor	5	8,3
Grado de estudios		
Secundaria completa	9	15
Técnico completo	18	30
Superior	33	55
Estado civil		
Soltero/a	8	13,3
Casado/a	8	13,3
Conviviente	39	65,0
Separado/a	5	8,3
Religión		
Evangélico/a	16	26,7
Católica	41	68,3
Mormón	3	5
Procedencia		
Costa	17	28,3
Sierra	36	60,0
Selva	7	11,7
Tiempo de servicio		
1-5 años	9	15,0
6 a 10 años	35	58,3
Más de 10 años	16	26,7
Condición laboral		
Nombrado	17	28,3
Contrato CAS	26	48,3
Contrato por terceros	14	23,3

Fuente: encuesta de características sociodemográficas.

En la descripción de la variable “cultura organizacional” percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se observó, en la dimensión valores institucionales, en una escala de “totalmente de acuerdo”, que el 70 % (42) avalaba la existencia de influencia de los profesionales en la organización, el 46,7 % (28) consideró que la organización promovía la honestidad entre sus trabajadores y el 50 % (30) consideraron que la Red de Salud Huamalíes promovía el humanismo. En la escala “mayormente de acuerdo”, el 43,3 % (26) refirieron que la organización promovía el humanismo y el 33,3 % (20) refirió que la organización se

comportaba socialmente responsable con su público (ver tabla 2).

Respecto a la percepción general de la dimensión valores institucionales en la cultura organizacional de la Red de Salud Huamalíes, se obtuvo que el 91,7 % (55) los percibía en un nivel fuerte y el 8,3 % (5) en un nivel moderado (ver tabla 3). En la descripción de la dimensión “filosofía institucional” percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se observó que en la escala “mayormente de acuerdo”, el 43,3 % (26) mencionaron que practicaban la integridad, el 40 % (24) refirieron conocer y practicar los valores de la organización durante el trabajo, y el 38,3 % (23) mencionaron conocer la misión de la organización. Respecto al nivel de despliegue de la “filosofía institucional” en la cultura organizacional percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, el 88,3 % (53) lo ubicó en el nivel moderado y el 11,7 % (7) lo ubicó en el nivel débil.

En el análisis de los “valores institucionales” de los trabajadores percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes se obtuvo, en la escala “totalmente de acuerdo”, que el 56,7 % (34) se sentían identificados con la organización, el 50 % (30) consideraron que la reputación corporativa de la organización era favorable y el 35 % (21) refirieron que la organización promovía el liderazgo dentro de sus actividades. Mientras que en la escala “mayormente de acuerdo”, el 33,3 % (20) refirió que la organización promovía el trabajo en equipo.

En cuanto a la apreciación general de la dimensión “valores institucionales” de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se encontró que el 73,3 % (44) percibía que lo cumplían en un nivel fuerte y el 26,7 % (16) en un nivel moderado.

En cuanto al nivel de la cultura organizacional percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se encontró que el 81,7 % (49) lo ubicó en el nivel fuerte y el 18,3 % (11) en el nivel moderado (ver tabla 3).

En relación al análisis de la variable “bienestar laboral”, se consideró la dimensión “desarrollo en el trabajo” según la percepción de la muestra de trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, donde en la escala “completamente de acuerdo”, un 70 % (42) mencionó la buena organización del trabajo en su servicio. En la misma escala, un 56,7 % (34) consideró que la organización le proporcionaba los recursos necesarios y las herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto, mientras que un 50 % (30) refirió sentimientos favorables para desarrollar sus habilidades y que se le proporcionaba información oportuna y adecuada para su desempeño y resultados alcanzados (ver tabla 4).

Tabla 2

Descripción de la dimensión valores institucionales en la cultura organizacional percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes

Valores institucionales	N = 60									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La organización se comporta socialmente responsable con su público	1	1,7	4	6,7	18	30	20	33,3	17	28,3
Existe influencia de los profesionales en la organización	0	0,0	2	1,7	0	0,0	17	28,3	42	70
La organización promueve la honestidad entre sus trabajadores	2	3,3	1	1,7	14	23,3	15	25	28	46,7
Considera que la organización promueve el humanismo	1	1,7	1	1,7	2	3,3	26	43,3	30	50

Fuente: cuestionario de medición de la cultura organizacional percibida por los trabajadores.

Nota. Leyenda: totalmente en desacuerdo = 1, pocas veces acuerdo = 2, indiferente = 3, mayormente de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5.

Tabla 3

Percepción del nivel de los valores institucionales según los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes

Valores institucionales	n = 60	
	f	%
Débil	0	0,0
Moderado	5	8,3
Fuerte	55	91,7
Nivel de la cultura organizacional		
Débil	0	0,0
Moderado	11	18,3
Fuerte	49	81,7
Total	60	100,0

Fuente: cuestionario de medición de la cultura organizacional percibida por los trabajadores.

Tabla 4

Descripción de la dimensión del bienestar laboral en el trabajo percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes

Desarrollo del bienestar laboral en el trabajo percibida por los trabajadores	n = 60									
	1		2		3		4		5	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Los objetivos y responsabilidades del puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí	1	1,7	4	6,7	18	30	20	33,3	17	28,3
El trabajo en mi servicio está bien organizado	0	0,0	1	1,7	0	0,0	17	28,3	42	70
En mi trabajo siento que puedo desarrollar mis habilidades	3	5	6	10	4	6,7	17	28,3	30	50
Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados	1	1,7	1	1,7	2	3,3	26	43,3	30	50
La organización me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto	1	1,7	6	10	4	6,7	15	25	34	56,7

Fuente: cuestionario de medición de la cultura organizacional percibida por los trabajadores.

Nota. Leyenda: totalmente en desacuerdo = 1, pocas veces acuerdo = 2, indiferente = 3, mayormente de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5.

De modo general, el nivel del desarrollo en el trabajo que incluye el “bienestar laboral” percibido por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se encontró que el 75 % (45) lo ubicó en un bienestar alto y el 25 % (15) bienestar intermedio (ver tabla 5). En la descripción de la dimensión “interrelación con el jefe inmediato” percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se obtuvo en la escala “completamente de acuerdo” que el 56,7 % (34) consideraba que los directivos o jefes solucionaban los problemas de manera creativa y buscaban constantemente la innovación y las mejoras; a su vez, los directivos o jefes demostraban un dominio técnico y conocimientos de sus funciones. En la misma escala, un 50 % (30) afirmaba que los directivos o jefes reconocían el trabajo bien hecho y se esforzaban por mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que les interesaban o afectaban, así como la perspectiva del rumbo de la empresa.

De modo general, la “interrelación con el jefe inmediato en el bienestar laboral” percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se encontró que el 63,3 % (38) la ubicaba en un nivel alto y el 36,7 % (22) en el nivel intermedio.

En la descripción de la dimensión “oportunidades e incentivos en el bienestar laboral” percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se observó en la escala “completamente de acuerdo” que el 65 % (39) consideraba que su sueldo o remuneración era adecuada en relación con el trabajo que realizaba. En la misma escala, el 55 % (33) contaba con las suficientes oportunidades para recibir aquella capacitación que le permitiera el desarrollo de sus habilidades asistenciales para la atención, y en un 38,3 % (23), la Red de Salud

Huamalíes se preocupaba por las necesidades primordiales que pudieran cubrir su sueldo. En la escala “de acuerdo”, el 41,7 (25) Contaba con las suficientes oportunidades para recibir aquella capacitación que les permitiera su desarrollo humano. En cuanto a la descripción del nivel “oportunidades e incentivos a los trabajadores” de la Red de Salud Huamalíes, se encontró que el 75 % (45) percibía un nivel alto y el 25 % (15) un nivel superficial.

Con respecto a la descripción de la dimensión “ambiente de trabajo en el bienestar laboral” percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se observó en la escala “completamente de acuerdo” que el 65 % (39) consideraba que el ambiente de la empresa les permitía expresar opiniones con franqueza, a todo nivel, sin temor a represalias. En la misma escala, el 56,7 % (34) identificaba que, en general, los compañeros de trabajo estaban dispuestos a ayudarse para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo, y 48,3 % (29) mencionó que el nombre y prestigio de la empresa les era gratificante.

En cuanto a la “ubicación del nivel del ambiente de trabajo en el bienestar laboral” percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se encontró que el 81,7 % (49) lo ubicó en el nivel de bienestar alto y el 18,3 % (11) en el nivel de bienestar intermedio. Ya en un análisis global de la variable “bienestar laboral” percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, se encontró que el 70 % (49) consideró un nivel de bienestar alto y el 30 % (18) un bienestar intermedio (ver tabla 5).

Tabla 5
Nivel del desarrollo en el trabajo percibida por los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes

Nivel del bienestar laboral en el trabajo de los trabajadores	N = 60	
	fi	%
Superficial	0	0,0
Intermedia	15	25
Alta	45	75
Percepción del nivel de bienestar laboral por los trabajadores	0	0,0
Baja	18	30
Intermedio	42	70
Alta	60	100

Fuente: cuestionario de medición del bienestar laboral percibida por los trabajadores.

En el análisis de la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores en estudio, se halló que el 66,7 % (40) percibían una fuerte cultura organizacional y el 15% (9) un nivel moderado; a su vez, el bienestar laboral fue percibido por un 66,7% (40) en el nivel alto. Mediante la prueba estadística del chi cuadrado, se obtuvo un valor $X^2 = 9,600$ con $p = 0,002$; siendo

por consiguiente significativo. De este modo, se tuvo que rechazar la hipótesis nula y se admite que la cultura organizacional se relaciona de forma significativa con el desarrollo del bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes, 2019 (ver tabla 6).

Tabla 6
Prueba de relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores

Cultura organizacional	Bienestar laboral						Total		χ²	Sig.
	Alto		Intermedio		Superficial					
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Fuerte	40	66,7	9	15	0	0,0	49	81,7	9,600	0,002
Moderada	2	3,3%	9	15	0	0,0	11	18,3		
Débil	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Total	42	70	18	30	0	0,0	60	100		

En el análisis de relación entre la cultura organizacional y el desarrollo en el trabajo percibida por los trabajadores en estudio, se halló que el 66,7 % (40) lo ubicaba en una cultura organizacional de nivel fuerte y el 10 % (6) en un nivel moderado; a su vez, el desarrollo del trabajo en el bienestar laboral fue percibido en el nivel alto. Mediante la prueba estadística de chi cuadrado se obtuvo un valor de $X^2 = 15,000$ con $p = 0,000$; siendo por consiguiente significativo. De este modo, se tuvo que rechazar la hipótesis nula y se admite que la cultura organizacional tiene una importante relación significativa en el desarrollo del trabajo y el bienestar laboral percibida por los trabajadores en estudio.

En el análisis de relación entre la cultura organizacional y la interrelación con el jefe percibida por los trabajadores, se halló que el 60 % (36) tenía un alto nivel y el 15 % (9) un nivel superficial. Mediante la prueba estadística de chi cuadrado se obtuvo un valor de $X^2 = 4,267$ con $p = 0,039$; siendo por consiguiente significativo. De este modo, se tuvo que rechazar la hipótesis nula y se admite que la cultura organizacional tiene una importante relación significativa en la interrelación con el jefe inmediato, percibida por los trabajadores en estudio.

En el análisis de relación entre la cultura organizacional y las oportunidades e incentivos en el bienestar laboral percibida por los trabajadores, se halló que el 66,7 % (40) percibía una cultura fuerte y el 10 % (6) un nivel moderado. A su vez, ubicaron las oportunidades e incentivos en el nivel alto. Mediante la prueba estadística de chi cuadrado se obtuvo un valor de $X^2 = 15,000$ con $p = 0,000$; siendo por consiguiente significativo. De este modo, se tuvo que rechazar la hipótesis nula y se admite que la cultura organizacional tiene una importante relación significativa con las oportunidades de proporcionar incentivos a los trabajadores en estudio.

En el análisis de relación entre la cultura organizacional y el ambiente de trabajo en el bienestar laboral percibida por los trabajadores en estudio, se halló que el 71,7 % (43) la ubicaba en un nivel fuerte, y el 8,3 % (5) en un nivel moderado; a su vez, el ambiente de trabajo en el bienestar laboral alcanzó un nivel alto. Mediante la prueba estadística de chi cuadrado se obtuvo un valor de $X^2 =$

24,067 con $p = 0,000$; siendo por consiguiente significativo. De este modo, se tuvo que rechazar la hipótesis nula y se admite que la cultura organizacional tiene una importante relación significativa en el desarrollo del ambiente de trabajo de los trabajadores en estudio.

Discusión

La intención del estudio fue analizar la cultura organizacional y el bienestar laboral a partir de la percepción de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes bajo la premisa de que la cultura organizacional es una determinante del desempeño que impacta no solo en los resultados directos y la eficiencia de una organización, sino también en la salud, el entusiasmo, el compromiso y la flexibilidad de su personal. En ese sentido, el desempeño de las organizaciones suele depender del entorno en el que estas se encuentren (Reyna et al., 2015).

En efecto, de acuerdo a nuestro análisis se halló relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Huamalíes, obteniéndose una cultura organizacional fuerte y, de igual forma, un bienestar laboral alto. Este resultado se explica por el hecho de que los trabajadores del establecimiento de salud en estudio tienen influencia de los profesionales de la organización, se promueve la honestidad y el humanismo. Este resultado armoniza con lo que mencionan Becerra et al. (2018) acerca de que la cultura organizacional es un factor de influencia en el bienestar de los trabajadores, debido a que existen variables propias de la cultura, tales como la tendencia a la cooperación, las relaciones interpersonales y el sentido de estima, que influyen positiva o negativamente. Por otro lado, los objetivos y responsabilidades del puesto de trabajo se dan de forma clara, están bien organizados, cuentan con herramientas y el trabajador puede desarrollar sus habilidades. Asimismo, existe la percepción de que el jefe sepa reconocer el trabajo, solucione los problemas oportunamente y tome decisiones con la participación de los trabajadores. Se constata, en tal sentido, la existencia de apoyo mutuo y trato igualitario.

Nuestros hallazgos parecen confirmar los de Dolores de la Rosa et al. (2010), quienes, en el estudio desarrollado en una entidad bancaria,

muestran que cuando existe una buena relación entre líder y colaborador, mejora el compromiso de éste con la organización, así como su percepción del clima de comunicación y el bienestar existente en la misma; lo que, a su vez, refuerza de nuevo su compromiso. En la misma línea, Calderón et al. (2003) evidenciaron que las culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas, pragmáticas y con un control laxo, permiten el desarrollo eficaz en el trabajo que, a la vez, conduce al bienestar laboral.

También Nicolaci (2008) acompaña el presente hallazgo en el sentido de que las condiciones y el medio ambiente de trabajo, producción y productividad, se encuentran estrechamente relacionados entre sí y conforman un todo en el cual cada uno es un elemento esencial en la interacción con los demás. Es importante mencionar que el ambiente laboral de la empresa es un factor que tiene gran incidencia en el bienestar y la productividad del trabajador.

De forma contradictoria con los nuestros, el hallazgo de Calderón (2013) señala que el 69 % de los trabajadores no se desarrollan adecuadamente con el trabajo que realizan, ya que no ven cumplidas las metas a obtener, lo que produce en ellos el inconformismo. Por lo que el fortalecimiento de la cultura organizacional, encaminada al desarrollo del trabajador, favorece la creación del bienestar laboral. Asimismo el 80 % de la muestra no practicaba, observó en el 80% de la muestra, quienes no practicaban una comunicación abierta con los jefes, lo que les impedía obtener buenos resultados en los objetivos previstos, frente a una minoría del 20 % que sí la practicaba. Todo lo cual remarca que la importancia de una comunicación fluida entre el trabajador y el jefe responde a que esta es precisamente el punto de unión entre el empleado y organización.

Otro aspecto que respalda la tesis de Maldonado (2017) es que los incentivos monetarios son parte fundamental de la cultura organizacional observada en un 71,4 % de los encuestados, dándoles estabilidad laboral y proporcionándoles satisfacción sobre los objetivos alcanzados.

Finalmente, el presente estudio nos lleva a reflexionar acerca de la importancia de la cultura organizacional en el entorno empresarial, englobándose dentro del capital intelectual como una variable clave a determinar y valorar. En un mundo cada vez más globalizado y competitivo, donde la información y el conocimiento en las organizaciones resultan cada vez más valiosos, la cultura organizacional llega a ser precisamente el elemento diferenciador que potencia la competitividad (Sánchez et al., 2006).

Conclusiones

En conclusión, de acuerdo con los análisis estadís-

ticos desarrollados, la cultura organizacional tiene una importante relación significativa en el desarrollo del trabajo y el bienestar laboral percibidos por los trabajadores; mediante la prueba estadística del chi cuadrado = 15,000 y $p = 0,000$.

Según los análisis estadísticos, la cultura organizacional tiene una importante relación significativa con las oportunidades de proporcionar incentivos a los trabajadores en estudio; mediante la prueba estadística del chi cuadrado = 15,000 y $p = 0,000$.

Según los análisis estadísticos, la cultura organizacional tiene una importante relación significativa en el desarrollo del ambiente de trabajo de los trabajadores en estudio; mediante la prueba estadística de chi cuadrado = 24,067 y $p = 0,000$.

Fuente de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios.

Contribución de los autores

ODAML: Diseño y ejecución del proyecto, redacción y revisión de la versión final del artículo.

VCEI: proceso de recolección de datos, análisis estadístico de datos.

LLDTMI: análisis e interpretación de resultados, redacción del primer borrador del artículo.

Conflicto de Interés

No presenta conflictos de intereses.

Referencias

- Angulo-Rojas, G. G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo_RGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra, M. A. y Cánova, F. A. (2018). *La cultura organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/623794>
- Calderón-Angel, Z. E. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad Laboral" (estudio realizado en lubricantes la Calzada S.A.)* [Tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio AUSJAL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- Calderón-Hernández, G., Murillo-Galvis, S. M. y Torres-Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuad. Adm. Bogotá*

- (Colombia), 16 (25), 109-137.
<https://core.ac.uk/download/pdf/229033587.pdf>
- Dolores de la Rosa-Navarro, M. y Carmona-Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, (25), 112-132.
<https://www.redalyc.org/pdf/433/43315587006.pdf>
- Domínguez-Silva, I., Rodríguez-Domínguez, B. y Navarro-Domínguez, J. A. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. *Rev. Med. Electrón.*, 31(6).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000600012
- Folgueiras, P. (s.f). *La entrevista*. [Archivo PDF]. Salud laboral y discapacidad.
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Gobierno de España. (2019). *Bienestar Laboral* [Archivo PDF]. Salud laboral y discapacidad.
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Llacchua-Quino, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Institucional de la UNAJMA.
<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAE-Llacchua%20Quino-cultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20trabajadores%20administrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maldonado-Álvarez, S. E. (2017). *Incentivos Monetarios Y Motivación Laboral* [Tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio AUSJAL.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Hologramática – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - 8(2)*, 109-137.
http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
- Red de Salud Huamalíes. (2021). *Red de Salud Huamalíes*. Unidad Ejecutora N.º 405.
<http://www.rishuamalies.gob.pe/index.php/inicio/misionvision>
- Reyna-Díaz, L. L., Campos-García, E. I., Martínez-Guillen, K. A. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V. *Revista RAITES (antes Panorama Administrativo)*, 1(1), 10-30.
<https://core.ac.uk/download/pdf/229033587.pdf>
- Rubina-Barrantes, R. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26419/rubina_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=%2D%20Tanto%20la%20cultura%20organizacional%20como,integran%20dentro%20del%20entorno%20laboral.&text=En%20ese%20sentido%20el%20grado,in%20en%20el%20bienestar%20laboral
- Ruiz, M. y Sánchez, J. J. (2020). *La importancia de la cultura organizacional en el desarrollo del bienestar laboral de la PEA 2019 de la ciudad de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Digital de la UPAO.
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/6972>
- Sánchez-Cañizares, S. M., Trillo-Holgado, M. A., Mora-Márquez, C. y Ayuso-Muñoz, M. A. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2), 179-202.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>
- Terán-Varela, O. E. y Lorenzo-Irlanda, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 17(1), 96-110.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/7347>